

Indledende bemærkninger

af Helle Adolfsen, Sygeplejefaglig direktør Sygehus Lillebælt

Det er med stor begejstring, jeg har læst denne bog. Bogen rammer plet i forhold til de udfordringer, man møder, når der arbejdes med at skabe forbedringer hver dag. Mange organisationer arbejder målrettet og fokuseret med at skabe løbende forbedringer og anvender de metoder, som kendes fra LEAN-principperne. Men det handler ikke kun om metode, det handler også om mindset. Mindset, metode og dertil systematik og ledelse er afgørende, når der skal opnås excellent performance og succes.

Bogen beskriver på inspirerende vis forundringslederens 4 ben med tilhørende værktøjskasse. Men ud over nyttige dele fra værktøjsskassen, som rent metodisk bidrager til at styrke lederens handlekompetence, så handler det også om Hansei – lederens attitude. For at der kommer sammenhæng mellem ord og handling, skal der være sammenhæng mellem mindset og metode. Noget af det berigende ved denne bog er dens fokus på Hansei, og hvordan lederens attitude er afgørende for succes i forandringsarbejdet.

Det hele starter med en forundring. Lederen skal skabe og understøtte en kultur, hvor forundring er en bærende værdi. Man skal lære at forundres, og der skal skabes plads til forundring. I det offentlige er der en særlig pligt til at forundres og skabe forbedringer, da det er borgernes penge, embedsmænd og -kvinder forvalter. For ledere i såvel den offentlige sektor som i det private er der en forpligtelse til at skabe værdi. Det handler om at skabe værdi i forhold til den brede bundlinje, som inkluderer kvalitet i det brede perspektiv, nemlig: fagligt, organisatorisk og brugeroplevet samt kvalitet i et økonomisk perspektiv.

Som leder af et stort offentligt sygehus har det været en mental opdagelsesrejse og erkendelse at samarbejde med den amerikanske organisation IHI, Institut for Healthcare Improvement. En organisation, som bistår mange sygehuse worldwide i forbedringsarbejde, og hvor tilgangen er den samme som ved LEAN. På et meget velrenommeret hospital i Seattle, Virginia Mason, har man i adskillige år samarbejdet

med ledelsen fra Toyota, netop for at indføre deres principper systematisk og stringent. Også her påpeger de vigtigheden af at arbejde med både mindset og metode, og hvor lederens værdier og værktøjer er afgørende for medarbejdernes fokus og performance.

Et andet sygehus i verdensklasse, Great Ormond Street Hospital (GOSH) i London, arbejder ud fra de samme principper og med samme systematik, som IHI og Virginia Mason, og begge sygehuse betegnes som førende både i forhold til den organisatoriske, faglige og patientoplevede kvalitet.

I Danmark har en gruppe af sygehuse arbejdet sammen med IHI i forbindelse med et 3-årigt projekt "patientsikkert sygehus". Alle sygehuse har opnået fine resultater i løbet af de tre år, projektet har kørt. Samarbejdet fortsætter sygehuse imellem, for alle er overbeviste om, at denne måde at arbejde med daglige forbedringer på er effektiv og overbevisende.

Denne bog bidrager på bedste vis med en introduktion til forundringsledelse og værdiskabende daglige forbedringer.

29. december 2013



Helle Adolfsen
Sygeplejefaglig direktør
Sygehus Lillebælt